

Percepción de discrimen laboral de las mujeres transgénero en Puerto Rico

Astrid Cintrón Rodríguez

Universidad de Puerto Rico

Recinto de Río Piedras

Mayo 2023

Esta tesis es propiedad conjunta de la autora y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. No podrá reproducirse o ser publicada en parte o en su totalidad ni resumirse sin el consentimiento de la autora o de la Dirección del Departamento de Psicología

ÍNDICE

Resumen.....	8
Resumen biográfico de la autora.....	9
Dedicatoria.....	10
Agradecimientos.....	11
Capítulo I – Introducción.....	12
Introducción.....	12
Problema de investigación.....	12
Pregunta de investigación.....	13
Justificación del estudio.....	14
Estadísticas.....	14
Definiciones conceptuales.....	18
Revisión de literatura.....	19
Definición del constructo.....	19
Identificación y definición de la dimensión.....	20
Importancia del constructo.....	21
Teorías o modelos.....	22
Medición del constructo.....	23
Revisión de literatura del constructo.....	24
Recomendaciones a las organizaciones.....	26
Hipótesis del estudio.....	30
Capítulo II-Métodos.....	32
Tipo de estudio.....	32
Participantes.....	32

Instrumento.....	35
Procedimiento para recopilación de datos.....	36
Plan para el análisis de datos.....	36
Protección de seres humanos.....	37
Capítulo III- Resultados.....	38
Resultados principales.....	38
Correlación entre las variables.....	39
Resultados secundarios.....	41
Capítulo IV- Discusión.....	47
Implicaciones teóricas.....	48
Implicaciones prácticas.....	50
Limitaciones.....	51
Recomendaciones para futuras investigaciones.....	52
Conclusión.....	53
Referencias.....	55
Apéndices.....	60
Apéndice 1- Cuestionario.....	60
Apéndice 2- Hoja de Consentimiento Informado.....	67

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Datos demográficos.....	34
Tabla 2 – Confiabilidad del instrumento.....	36
Tabla 3 – Correlación entre las variables variables.....	39
Tabla 4 – Promedios de escalas.....	43
Tabla 5 – Desviación estándar de variables.....	45
Tabla 6- Datos cualitativos.....	46
Tabla 7 – Hipótesis y nivel de apoyo.....	48

LISTA DE APÉNDICES

Apéndice 1- Cuestionario.....	60
Apéndice 2- Hoja de consentimiento informado.....	67

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

Certificamos que hemos leído esta investigación y que en nuestra opinión es adecuada en el alcance y calidad de su contenido para el grado de Maestría en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional del Programa Graduado de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Laura Galarza García, Ph.D.

Directora

Joyce González Domínguez, Ph.D.

Segundo Miembro

RESUMEN

Esta investigación plantea el problema del discrimen laboral percibido por las mujeres transgénero en Puerto Rico. Este estudio mixto exploró el discrimen dentro del clima organizacional en tres subdimensiones, las conductas discriminatorias percibidas, el bienestar laboral y la satisfacción laboral. Se obtuvo la participación de un total de 9 participantes y se analizó de manera temática las escalas y preguntas abiertas en donde se proveyeron, además, recomendaciones a las organizaciones en aspectos de inclusión y bienestar laboral. Se encontró evidencia de la confiabilidad de consistencia interna del cuestionario cuyo contenido había sido validado por jueces. Los resultados del estudio apoyaron las hipótesis propuestas. Por tanto, se demuestra a través de esta investigación que las participantes identifican sentirse discriminadas en sus espacios laborales y que su bienestar y satisfacción laboral está siendo afectada como consecuencia de este discrimen percibido. El estudio presenta limitaciones en el tamaño de la muestra obtenido por lo que se proponen recomendaciones para futuros estudios sobre tan importante temática.

Palabras clave- Percepción de discrimen, discrimen laboral, clima organizacional, mujeres transgénero.

RESUMEN BIOGRÁFICO DE LA AUTORA

Mi nombre es Astrid Cintrón Rodríguez y nací el 2 de julio de 1993 en Manatí. Crecí en el pueblo de Morovis hasta los 18 años cuando me mudé a la Residencia de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Ahí realicé mi bachillerato en Psicología General y una certificación en Estudios de Mujer y Género. Al culminar dicho grado continué mis estudios graduados en Psicología Industrial Organizacional también en este recinto. Esta tesis representa el requisito final para obtener una Maestría en Psicología Industrial Organizacional de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.

DEDICATORIA

Mis logros son dedicados a mi madre quien me inculcó siempre a ser independiente, libre y a romper las barreras impuestas por lo externo. Estas enseñanzas me guían para desear que más personas tengan estas oportunidades y sean tratadas de manera justa.

AGRADECIMIENTOS

Extiendo mis mayores agradecimientos a las mujeres que participaron en este proyecto, cada paso cuenta para la visión compartida de oportunidades e inclusión que inspiró este estudio. Agradezco, además, a mi Directora de Tesis, la profesora Laura Galarza García por su paciencia y dedicación conmigo en el arduo desarrollo de esta investigación. Gracias por retarme a mejorar y ser parte de esta etapa tan importante en mi carrera.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Introducción

La discriminación por identidad de género en las organizaciones y empresas en Puerto Rico, aun con los avances que se han logrado, sigue siendo alarmante para toda persona que no se conforme a la estructura binaria y cisgénero en la cual está construida nuestra sociedad. Son aún más alarmantes las instancias de discrimen cuando una persona se encuentra en lo que Kimberly Crenshaw describe como intersecciones, en donde la identidad de una persona puede exponerle varios tipos de discrimen simultáneamente (Crenshaw, 2016). Tal es el caso de las mujeres transgénero en Puerto Rico, ya que existe de por sí un alto estigma ante lo que es ser una persona trans, pero, además, se pueden presentar otras categorías de clases protegidas por las cuales pueden ser discriminadas como expresión de género, orientación sexual, entre otras.

Esta investigación explora el constructo del discrimen laboral y cómo las mujeres trans en Puerto Rico perciben el mismo a través de sus experiencias pasadas o actuales en organizaciones. Dicho constructo se aplica aquí para investigar el discrimen laboral percibido desde los procesos de reclutamiento, selección y adecuación organizacional, como también para la dimensión de clima organizacional. Esto es, cómo se percibe el discrimen desde pares, supervisores y la gerencia ya sea mediante comentarios, chistes, lenguaje utilizado, acogimiento a eventos sociales de la compañía, entre otras dinámicas de interacción rutinarias.

Problema de investigación

Durante el 2015 se llevó a cabo la encuesta más grande realizada en Estados Unidos con respecto a las personas transgénero, llamada U.S. Transgender Survey (James, et al., 2016). Dentro de esta encuesta se investigaron experiencias de discriminación en contextos académicos, laborales, sociales y de la vida diaria. Los resultados de las experiencias de

discriminación en los contextos organizacionales mostraron que los participantes de este cuestionario habían experimentado o estaban experimentando alguna forma de discrimen laboral. Algunas de las instancias de discrimen pueden incluir escuchar chistes o burlas de personas transgénero, estar incómodas en su trabajo o con compañeros por su identidad de género, no ser promovidas o remuneradas justamente debido a su identidad de género, entre otros.

Los resultados recopilados en la encuesta U. S. Transgender Survey (James, et al., 2016) que investigaron el discrimen percibido por su identidad de género en el contexto laboral incluyeron el clima organizacional. El clima organizacional comprende, la percepción de discrimen por pares y supervisores, conductas discriminatorias y dentro de los procesos organizacionales. Esto hace que emerja un cuestionamiento sobre las experiencias de las personas trans en las organizaciones puertorriqueñas con respecto al discrimen laboral y cómo se diferencia o asemeja a los resultados del estudio antes mencionado (U. S. Transgender Survey (James, et al., 2016)). Dicho esto, esta investigación problematiza la percepción del discrimen laboral por identidad de género en Puerto Rico con un enfoque en las mujeres trans.

Pregunta de Investigación

Basada en la revisión de literatura planteo la siguiente pregunta de investigación, ¿cómo es percibido el discrimen laboral por parte de las mujeres trans en Puerto Rico? El objetivo de este estudio examinar, con el propósito de visibilizar, las instancias de discrimen que sienten, perciben o experimentan las mujeres trans en las organizaciones. Este estudio toma en cuenta la percepción de discrimen laboral desde el ámbito de las oportunidades dentro de las organizaciones como contratación, promociones, salarios, entre otros. Finalmente, el objetivo general es investigar más acerca de este tipo de discrimen ya que durante la revisión de literatura no encontré trabajos similares realizados con esta muestra y constructo en Puerto Rico. Por

consiguiente, considero que el objetivo de esta investigación añade un valor innovador y con necesidad de atención desde la academia para la comunidad a estudiar.

Justificación del estudio

Estadísticas relacionadas a la percepción de discrimen y clima organizacional

Durante el 2015 se realizó una encuesta llamada el U.S. Transgender Survey (James, et al., 2016). en donde personas de todo Estados Unidos, incluyendo a Puerto Rico, tuvieron la oportunidad de proveer información relacionada a varios aspectos de su experiencia de vida como transgénero. Esta encuesta aborda aspectos de la vida personal, laboral, académica y social de los participantes, tales como accesibilidad a trabajos, vivienda, educación y salud. Además, la encuesta se ha utilizado para que se conozcan de manera más profunda, las dificultades por las cuales pasan personas transgénero y cómo se pueden hacer políticas que favorezcan el bienestar y la calidad de vida de estas. Al finalizar la encuesta se lograron recopilar datos de un total de 27,715 participantes, de los cuales me enfocaré en el aspecto organizacional/laboral del informe.

Dentro de los hallazgos del U.S. Transgender Survey (James, et al., 2016) se encontró que, conforme al área de trabajo o empleo, las personas encuestadas presentaban muchas dificultades desde el acceso al trabajo, bienestar en las organizaciones y el crecimiento profesional. Se encontró que un 16% de los encuestados reportaron haber sido despedidos debido a su identidad de género. Un 27% de las personas en búsqueda de empleo o que lograron conseguir uno, reportaron que habían sido denegados o despedidos debido a su identidad de género. Sobre todo, se encontró que el 77% de las personas encuestadas, que tuvieron o tienen un trabajo desde el año previo a la encuesta, tomaron alguna medida para evitar el maltrato, acoso o inquietud, como esconderse de sus compañeros, evitar ir al trabajo, renunciar y postergar su transición.

Por otra parte, fundaciones como la Campaña de Derechos Humanos (Human Rights Campaign) (HRC por sus siglas en inglés) se han dado a la tarea de fomentar las investigaciones que pretenden comprender las experiencias de vidas de personas dentro de las siglas LGBTQ (“T” significando transgénero). Dicha fundación es la organización más grande a nivel nacional (E.E.U.U) de derechos civiles enfocados en personas de la comunidad LGBTQ y tiene como misión la búsqueda de igualdad de derechos sociales, laborales y civiles en general de este grupo. Sin embargo, se reconoce que la igualdad de derechos no se puede dar sin antes entender el problema y tener datos que sustenten la percepción de inequidad. Para esto, la HRC ha emitido a través de los años alrededor de tres (3) estudios entre estos: *Grados de Equidad-Un estudio nacional que examina el clima laboral de los empleados LGBT* (Herrschaft, et al., 2009), *Un lugar de trabajo dividido* (Fidas, 2018) y *Los costos del closet y la remuneración de la inclusión* (Fidas, 2014).

Experiencias de discrimen

Los estudios previamente mencionados trabajan directamente con obtener información respecto a la experiencia que tienen personas del ambiente LGBTQ en organizaciones, entre estas están las personas transgénero. Comenzado con el primer estudio mencionado, *Grados de Equidad - Un estudio nacional que examina el clima laboral de los empleados LGBT*, el mismo consistió en un total de 761 participantes (23 de los cuales se identifican como transgénero) (Herrschaft, et al., 2009). Los resultados del estudio mostraron que factores como los temas de conversación, burlas o chistes, lenguaje utilizado y el nivel de influencia de los demás empleados eran los más predominantes en cuanto a cómo se constituía el clima organizacional. Por otra parte, este insumo facilitó una importante conversación acerca de lo que se puede mejorar en las organizaciones para favorecer un clima organizacional que no sea o se perciba como discriminatorio o incómodo para personas LGBTQ.

Impacto de conductas discriminatorias

Para los participantes del estudio *Grados de Equidad - Un estudio nacional que examina el clima laboral de los empleados LGBT* (Herrschaft, et al., 2009) se exploró el impacto de conversaciones, chistes, lenguaje e influencia de pares y supervisores; se encontraron las siguientes estadísticas. Se reportó que un 59% de empleados LGBTQ (de los cuales un 40% de estos eran transgénero) han experimentado conversaciones, chistes y/o burlas degradantes y discriminatorias hacia ellos o la comunidad (LGBTQ) en general. En cuanto al factor de las influencias en el clima organizacional, se destacan los pares con el mayor porcentaje de influencia (37%), sus supervisores directos (36%) y la gerencia (empleadores) (30%) como las personas que dentro de la organización tienen mayor impacto en las dinámicas de clima. Esto revela que estos tres grupos son los que más influencia tienen en el bienestar de los empleados LGBTQ y en cómo perciben su espacio de trabajo junto con los niveles de discriminación y trato (clima). Por otra parte, en cuanto al lenguaje utilizado, los participantes indicaron en un 51%, que sus empleadores utilizan términos apropiados para referirse a estos y sus parejas.

Otro estudio que muestra relevancia en la percepción de discriminación y clima organizacional es el antes mencionado *Un lugar de trabajo dividido (A Workplace Divided)* también realizado por la Human Rights Campaign (Fidas, 2018). El estudio que contó con un total de 804 participantes exploró cómo la fuerza laboral LGBTQ percibe trato discriminatorio y cómo esto afecta la retención y separaciones de empleo (“turnover”). Según las personas encuestadas estas informaron que el estar en un clima organizacional discriminatorio o desfavorable incrementa las posibilidades de: sentirse distraídos, sentirse deprimidos, ausentarse, llegar tarde, evitar eventos del trabajo, evitar a sus compañeros, entre otros. Además, un 45% de los encuestados sintieron que el ambiente podría mejorar si los

empleadores reforzaban políticas antidiscriminatorias y educaban a los empleados en torno al trato equitativo.

Como resultado de los hallazgos mencionados con respecto a el impacto que tiene en la organización el tener un ambiente que resulta poco favorable para personas trans en particular o de la comunidad LGBTQ en general, Fidas (2014) crea un estudio final llamado *The cost of the closet and the reward of inclusion*. El mismo trata de cómo el privar a empleados a expresar su identidad de género, expresión de género, orientación, entre otros, afecta negativamente a las organizaciones. Sin embargo, también presenta cómo las políticas anti-discrimen por identidad de género y los beneficios para personas transgénero han aumentado a través de los años. Y es que, por ejemplo, un 61% de las compañías Fortune 500 han dicho tener políticas para trabajar con el discrimen por identidad de género y un 28% tienen políticas que trabajan los beneficios para las personas trans (Fidas, 2014).

Las estadísticas provistas por el USTS y la Fundación de la Campaña de Derechos Humanos (HRC) en cuanto a experiencias en el empleo ayudan a entender cómo este grupo de personas encuestadas perciben el trato (discriminatorio o no) y el clima organizacional en general. Sobre todo, las mismas muestran la urgencia de atender estos testimonios y profundizar de manera investigativa los mismos. Es importante señalar también, que, aunque el USTS tomó en consideración a personas trans puertorriqueñas (27 participantes en total) este estudio no fue realizado específicamente para Puerto Rico ni tampoco explora la percepción de discrimen que es el foco de esta investigación. Además, aunque sí reportaron estadísticas que atendieran el tema de la discriminación y las personas trans la mayoría se realizaban con la comunidad LGBTQ en general.

Es, por tanto, que teniendo en consideración tanto la carencia de un estudio de esta índole en Puerto Rico y las estadísticas provistas que problematizan el acceso y el clima dentro

de las organizaciones, este estudio es necesario para la comunidad de mujeres trans en Puerto Rico. Es decir, no se ha realizado una investigación que trabaje el tema de la percepción de discriminación laboral junto con la percepción del clima organizacional de las mujeres trans en Puerto Rico. Por lo general y según la literatura encontrada, los estudios realizados en Puerto Rico se limitan a atender de manera general la comunidad LGBTQ o la comunidad trans como un todo, pero no de manera más específica como este estudio pretende hacer. Por lo cual, el objetivo de mi investigación consiste en realizar un estudio que se centre en las experiencias de discriminación laboral y clima organizacional de las mujeres trans en Puerto Rico.

Definiciones conceptuales

En esta sección presento definiciones conceptuales de conceptos importantes y relevantes para mi investigación. Los conceptos y sus definiciones son los siguientes:

- A. Acción afirmativa- Acciones apropiadas para sobreponer los efectos de prácticas pasadas o presentes, políticas, u otras barreras para las oportunidades de empleo equitativo (Walsh, 2015).
- B. Expresión de género- La expresión de género se refiere a la manifestación externa de la identidad de género, lo cual puede o no ajustarse a los comportamientos y características socialmente definidas o asociadas con ser hombre o mujer. (Human Rights Campaign, n.d. Glossary of terms)
- C. Identidad de género- La identidad de género se refiere a la identificación psicológica innata y profunda de una persona como hombre, mujer o algún otro género (Human Rights Campaign, n.d. Glossary of terms).
- D. LGBTQ+- Acrónimo para lesbianas, gay, bisexual, transgénero y queer. En instancias se utiliza el símbolo de suma (+) al finalizar el acrónimo para reflejar las otras personas que forman parte de esta comunidad. (Human Rights Campaign, n.d. Glossary of terms).

- E. Transgénero- La palabra transgénero (o trans) es un término general para aquellas personas cuya identidad y expresión de género se diferencia de las que están típicamente asociadas con el sexo que les fue asignado que al nacer (por ejemplo, en la partida de nacimiento). (Human Rights Campaign, n.d. Glossary of terms).
- F. Transexual- Condición humana por la que la persona transexual, por necesidad, opta por modificar sus caracteres sexuales primarios y secundarios de manera permanente, a través del reemplazo hormonal, intervenciones quirúrgicas u otras, a fin de adaptar su anatomía a su identidad sexogenérica y, por consecuencia, requiere ajustar su situación jurídica a dicha identidad sexogenérica. Hay permanencia en la vivencia del rol de género con que se identifica (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2010).
- G. Transición- La transición es un proceso por el cual algunas personas transgénero empiezan a vivir sus vidas en el género con el que se identifican en vez del sexo que les fue asignado al nacer. Este puede o no incluir terapia hormonal, cirugía de reasignación de sexo y otros procedimientos médicos (Human Rights Campaign, n.d. Glossary of terms).

Revisión de Literatura

Definición del constructo

La percepción de discrimen laboral se refiere a la experiencia de una persona en creer que está siendo discriminada por pertenecer a alguna o varias, clases protegidas o por aparentar tener alguna característica relacionada a estas dentro de un contexto organizacional. Esta persona puede sentir o pensar que no tiene un trato equitativo en cuestiones de selección a algún puesto, ascensos (promociones), salario, clima organizacional, entre otros aspectos en el lugar de trabajo (Jagusztyn, 2011). Como explica Jagusztyn en *Perceived workplace discrimination as a mediator of the relationship between work environment and employee outcomes: Does*

minority status matter? (2011), la percepción de discrimen es, entonces, una experiencia sumamente válida ya que, aunque se esté discriminando por las razones que la persona reclame o no, si esta lo percibe de esta manera, su bienestar y comportamiento dentro de la organización se verá afectado.

Además, como se expone en el estudio *El costo del closet y las remuneraciones de la inclusión (The cost of the closet and the rewards of inclusion)* (Fidas, 2014), la percepción de discrimen por lo general no es de igual importancia ante la ley al igual que instancias de discrimen conductuales y físicamente evidente. Es, por tanto, que, aunque en efecto se esté discriminando ante la persona o no, si esta lo percibe así se debe atender este problema. El espacio y clima organizacional debe ser tal que brinde un trato equitativo para todos sus integrantes e igual oportunidad de desarrollo profesional. El costo de esto, como bien menciona el artículo previamente citado, puede ser un alto nivel de rotación (*turnover*), altos niveles de ausencia, disminución de productividad y motivación, implicaciones económicas desfavorables para la organización, entre otros.

Identificación y definición de la dimensión- Clima organizacional

El concepto de clima organizacional se menciona en la literatura que se le atribuye en sus inicios al psicólogo alemán Kurt Lewin (Orbegoso, 2012). Por esta misma línea, Ramos (2012) habla sobre las teorías de clima organizacional y hace referencia a las corrientes teóricas de este que fueron desarrolladas por Lewin. Esta comparte en su investigación que “la medida perceptiva de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados” (haciendo referencia a los estudios de Lewin) (Ramos, 2012). Por su parte, Martín, et al. (2003) trabajan el tema del clima organizacional, también

desde la corriente teórica de Lewin, describiendo a este como percepciones del comportamiento organizacional.

Esta dimensión, se ajusta precisamente a las necesidades de esta investigación debido a su reconocimiento del concepto de la percepción y su elemento organizacional. Esto, ya que, en efecto, esta investigación busca examinar dicha percepción de elementos de la conducta organizacional que puedan estar provocando un malestar en las mujeres trans. Por su parte, el enfoque que presenta Lewin me parece que problematiza justamente cómo el comportamiento puede ser percibido lo cual permite cuestionar hasta qué grado el discrimen dentro del clima organizacional parte de dicha percepción o en efecto se está impartiendo.

Importancia del constructo

La importancia de este constructo, percepción del discrimen laboral, recae en la necesidad de entender las experiencias de mujeres trans en cuanto a las instancias de discrimen que pueden vivir diariamente en sus trabajos. Entender el discrimen percibido por mujeres trans en las organizaciones puertorriqueñas puede arrojar información referente a la aplicación de leyes anti-discrimen tales como la Ley 22 de 23 de mayo de 2013. Además, puede ayudar al desarrollo de acciones afirmativas que atiendan estas percepciones de discrimen y favorezcan un clima organizacional saludable. Es decir, entender el discrimen percibido puede ayudar a crear mejores políticas públicas en general y políticas laborales en particular. Finalmente, este constructo es importante ya que a través de él se medirá el sentir de las mujeres trans puertorriqueñas de una manera no encontrada a la fecha de este escrito en las revisiones de literatura de investigaciones puertorriqueñas.

Teorías o modelos del discrimen laboral

Mediante la literatura revisada, encontré que el discrimen laboral se presenta dividido en cuatro vertientes: el discrimen salarial, el discrimen en el empleo, el discrimen ocupacional y el discrimen en la adquisición de capital humano. El discrimen salarial se refiere a la brecha en paga que puede existir entre un grupo de personas y otro (por ejemplo, las brechas salariales entre hombres y mujeres) (Calderón, 2016). El discrimen en el empleo abarca las formas diferentes de trato que se le hacen a personas pertenecientes a grupos protegidos (raza, sexo, religión, orientación sexual, etc.).

Por otra parte, el discrimen ocupacional se dice que aparece cuando se limita la capacidad de una persona en una de las clases protegidas a ocupar cierto puesto ya que tradicionalmente es ocupado por otras personas no definidas bajo sus mismas características sociodemográficas (Calderón, 2016). Finalmente, el discrimen en adquisición de capital humano hace referencia a un problema en la formación académica para el desarrollo profesional que pueda tener cierta clase protegida dado a que socialmente se han impuesto roles que se quebrantan con la entrada de esa persona a un espacio laboral determinado. Calderón (2016), pone como ejemplo cuando una mujer se intenta insertar a un trabajo predominantemente masculino.

Modelo de “Overcrowding” de Barbara Bergmann

Para efectos de esta investigación se utiliza el modelo de discrimen laboral propuesto por Barbara Bergmann llamado el Modelo de “Overcrowding” (Bergmann, 1974 citada en Calaway, 1999). El mismo trata sobre cómo se discrimina una persona, con la capacidad de asumir un puesto determinado, durante el proceso de reclutamiento y selección como también para beneficios salariales y de desarrollo profesional. Dentro de la literatura encontrada (Calaway, 1999) (Calderón, 2016) (Olson, 2007) el modelo de Bergmann fue utilizado, en su

mayoría, para explicar las discriminaciones hacia mujeres en comparación con las oportunidades organizacionales y el trato en la organización (clima organizacional). Sin embargo, también hubo material teórico que ésta desarrolló en referencia a las discriminaciones por raza según el modelo de Overcrowding (Olson, 2007).

El Modelo de “Overcrowding” de Bergmann (1974 citada en Calaway, 1999) sirve como marco teórico para esta investigación enfocada en examinar la percepción de discrimen laboral comprendiendo cómo la misma se refleja en los procesos de entrada a la organización, las oportunidades dentro de la misma y la percepción de discrimen laboral. Mediante esta teoría se puede explicar cómo las personas en situaciones laborales en desventaja pueden ser impulsadas a tener puestos dentro de las organizaciones que no les permitan tener beneficios, oportunidades y trato o donde aun teniendo el mismo puesto que otros pares, no tienen las mismas ventajas. En este estudio, este modelo es adaptado, para efectos de la muestra, para examinar las instancias de discrimen laboral que perciben las mujeres trans en la isla y cómo creen que se ejercen estos actos discriminatorios.

Medición de la Percepción de discrimen laboral

Para efectos de esta investigación se han encontrado varias escalas que pretenden medir la percepción de discrimen. Entre las más predominantes está la escala de *Perceived Discrimination Scale* (Williams, D. R., et al., 1997), en donde Williams, Yu, Jackson, & Anderson crearon una escala de 20 ítems dirigidos a la percepción de discriminación racial en aspectos sociales, laborales y otros aspectos de vida diaria. La misma ha sido adaptada para otros grupos etnográficos en donde los participantes proveen sus respuestas utilizando una escala Likert de 4 niveles que van desde “muy seguido”, “algunas veces”, “casi nunca” y “nunca”. Dentro de las otras escalas encontradas entendí que los ítems eran muy delimitados y contruidos de manera muy específica para medir aspectos raciales u otros contextos. Me parece

que esta escala beneficia más esta investigación ya que las premisas son bastante generales y pueden ser adaptadas con mayor facilidad a la naturaleza de esta investigación.

Revisión de literatura sobre discrimen laboral en mujeres trans

Durante varias décadas los movimientos feministas han ido en aumento y han ido expandiendo las discusiones de instancias de discrimen. Una de las corrientes que se ha ido desarrollando desde los ideales feministas es la teoría interseccional que, como Marecek (2016), señala mediante un recorrido histórico de esta teoría, en sus inicios fue propuesta por mujeres como Kimberly Crenshaw y Patricia Hill Collins. La teoría propone que una persona puede pertenecer a varios grupos minoritarios simultáneamente y tiene como propósito visibilizar cómo una persona puede estar siendo discriminada por varias razones a la vez. El caso de esta investigación se beneficia mucho de esta corriente teórica del feminismo ya que las mujeres transgénero pueden percibir ser discriminadas por factores que interseccionan como: expresión de género, identidad de género, orientación sexual, entre otros.

El feminismo interseccional permite un entendimiento sobre la complejidad de la identidad de una persona y las múltiples variaciones de los grupos a los que se puede pertenecer a la vez. Es decir, resalta la importancia de contextualizar a la persona y hacer visible su realidad particular (Shields, 2008). Por ejemplo, existen diferencias entre las oportunidades y acceso a recursos que puede tener una mujer trans de clase alta en comparación a una mujer trans de clase baja y así sucesivamente. Cabe destacar que no se trata sobre extra etiquetar a las personas, sino de visibilizar todos los factores que conlleven a alguna discriminación particular y que el proceso de evitar esta discriminación no esté atendiendo la misma en su total capacidad.

Para propósitos de este estudio lo anteriormente mencionado es indispensable debido a varias razones. En primer lugar, esta investigación pretende examinar la percepción que tienen las mujeres trans de ser discriminadas en las organizaciones por el hecho de ser una persona

trans. Es decir, que el propósito se delimita al discrimen laboral por cuestiones de identidad de género. Por otra parte, el estudio realizado por la fundación Human Rights Campaign (HRC) acerca de *Discriminación basada en características percibidas* (Maril, 2018), indica que, como bien menciona la teoría de intersección, una persona puede ser discriminada o percibir discrimen por varios motivos a la vez.

Existe literatura escasa pero importante acerca de las mujeres trans y la percepción de discrimen en sus vidas en general y en el contexto laboral en particular. Un estudio realizado con personas trans midiendo también el factor de la raza (interseccionalidad) tenía como objetivo explorar la relación entre las instancias de discrimen en personas trans y negras y la depresión. Jefferson, et al. (2013), encontraron que las personas que tuvieron experiencias de transfobias y de racismo como factores individuales, mostraron tener síntomas de depresión. Sin embargo, al darse estos factores de manera simultánea, aumentaban en un 3% las incidencias de depresión en los participantes.

Por otra parte, Maril et al. (2018), publicaron un informe reporte titulado *Discrimination Based on Perceived Characteristics* (Discriminación Basada en Características Percibidas). El estudio examinó la percepción de discriminación en grupos LGBT haciendo énfasis en el aspecto jurídico legal de la discriminación laboral. Es decir, buscaba visibilizar las lagunas que existen en las leyes laborales que prohíben el discrimen laboral por razones de sexo, religión, raza, pero resaltando las leyes que protegen a los ciudadanos estadounidenses por orientación sexual e identidad de género. En cuanto a las dos últimas leyes, estos mencionan que las cortes han creado agujeros negros (“loopholes”) para que las compañías evadan las demandas por cuestiones de discrimen en estos casos particulares (Maril et al., 2018).

Los autores de *Discrimination Based on Perceived Characteristics* (Maril et al., 2018), mencionan también que las leyes actuales, aunque abarcan lo que ellos llaman “discriminación

real” (haciendo referencia a cuando una persona ejerce discriminación ante otra con todo el propósito y ésta es probada), no consideran la discriminación percibida. Y, es que, mientras las leyes no utilizan realmente estos términos, no están construidas tampoco para incluir en detalle la discriminación percibida. En las palabras de Maril, et al., (pg. 8, 2018),

“In order for nondiscrimination laws to have meaning, discriminatory assumptions that result in negative conduct must not be allowed simply because they are wrong. Misperception itself may be used as a form of discrimination. Consider, for example, a transgender person who continually and repeatedly faces misgendering, misnaming, and wrong pronoun usage as a form of harassment. Or a woman who faces such harassment because coworkers claim that she is a transgender man. This behavior can certainly create a hostile workplace environment, and it would be remarkably unjust to allow employers to use misperception as a defense.”

Recomendaciones a organizaciones encontradas en la literatura

Debido a la discusión que se ha presentado, mucha de la literatura sugiere que prácticas de acción afirmativa sean implementadas por parte de la organización (McBride, 2017). Esto es, que se deben comenzar a crear campañas de inclusión de las personas transexuales en la fuerza laboral. Tomo por ejemplo campañas que se han llevado a cabo en México y en Nueva York, en donde se ha estado tratando de atender a las personas trans en particular y/o personas que estén identificadas entre LGBTQ+ con respecto a sus derechos en el trabajo. En México la Fundación de la Campaña por los Derechos Humanos (HRC por sus siglas en inglés) lanzó en el 2017 una encuesta sobre las políticas y la inclusión de personas LGBTQ bajo el Programa Global de Igualdad en los Centros de Trabajo. La misma exploró temas sobre la adopción de políticas de no discriminación, la creación de grupos de recursos para empleados o consejos de diversidad e inclusión y la participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ (McBride, 2017).

Este tipo de iniciativas y otras dirigidas anualmente por la fundación HRC, muestran que se ha logrado un incremento en la participación por parte de varias compañías que han ido adoptando políticas que protegen a esta comunidad. Otros casos, como el de Nueva York, muestran cómo a pesar de que en el estado se implementó una ley en el 2009 que prohíbe el discrimen por identidad de género en el campo laboral muchas de estas mujeres siguen reportando incidentes de maltrato en el trabajo y el impedimento a conseguir trabajo, promociones o hasta ser despedidas por su transición (Martínez, 2018). Así que, si bien se deben resaltar las mejoras de inclusión, también se deben reforzar y mantener una consistencia en evaluar a estas organizaciones y asegurar que se estén cumpliendo a cabalidad con la implantación de estas políticas.

Taranowski (2008) menciona que lo ideal es que cuando la persona decida hacer su cambio físico, ésta lo notifique a recursos humanos y se hagan los acomodos necesarios y se contacte a un terapeuta que asista a la persona durante el proceso. Este sugiere también que se ofrezca adiestramientos a los demás empleados/as para que manejen de manera adecuada la transición de su compañera/o y todos estén informados cuando regrese de los procedimientos. También, que la persona trans que es reclutada ya luego de su transición haga este acercamiento para solicitar acomodo razonable si así lo desea.

Con relación nuevamente a las campañas de inclusión es importante aclarar que, aunque las iniciativas sí logran crear consciencia, es importante que se elaboren e implementen políticas laborales reales tales como: políticas de reclutamiento, licencia médica (“medical leave”), beneficios de salud, políticas de empleo y fomentando la diversidad (Whitten, 2016). De esta manera las mujeres transexuales pueden sentirse seguras quedándose en su lugar de trabajo luego de su transición y pueden contar con un programa de recursos para el empleado (Elías, Johnson, Ovando, & Ramírez, 2018). Estas también pueden sentir que tienen oportunidades

reales de insertarse en la fuerza laboral sin tener miedo de ser rechazadas por su identidad de género o que pueden ser maltratadas, acosadas y alienadas en su espacio laboral.

Otras prácticas que se pueden adoptar que aluden a la estructura organizacional es el uso del lenguaje inclusivo, tanto en dichas políticas, como en lenguaje utilizado informalmente en la cultura organizacional. Por ejemplo, crear medidas de intolerancia a comentarios y palabras ofensivas y que puedan ser utilizadas mediante burlas, acoso y discriminación. También, se debe dejar claro un tono de lenguaje que sea positivo en cuanto a la inclusión y el apoyo (Elías et al., 2018). Además, se deben estipular claramente prácticas y conductas que están prohibidas en un ambiente laboral que se basa en la perspectiva de género y la diversidad.

Hablar de la identidad de género en las organizaciones y en particular de las mujeres trans sigue siendo un reto. Como he mostrado a través de la literatura encontrada existen complejidades que a nivel sociocultural y a nivel individual de la persona trans se hacen difíciles de superar y más dadas las creencias y prácticas patriarcales y altamente religiosas que merodean por nuestras políticas públicas y los derechos laborales. Sin embargo, existen prácticas que las organizaciones pueden adoptar para combatir las instancias de discriminación, ya sea por factores de oportunidades en el trabajo como por factores de clima organizacional que impacten negativamente el bienestar y productividad de la empleada trans.

Relación entre percepción de discriminación y experimentar conductas discriminatorias

Dentro de las investigaciones revisadas se encontró que a través de múltiples estudios las conductas discriminatorias son un factor que se repite para identificar las instancias de discriminación. Tal fue el caso del U.S. Transgender Survey (James, et al., 2016). Además, estos patrones fueron descritos dentro de la investigación conducida por la Human Rights Campaign, *Degrees of Equality: Study Examining Workplace Climate for LGBT* (Herrschaft, et al., 2009). El estudio recalca que,

“Derogatory comments and jokes still happen at work and are a major indicator that it is unsafe to be open about their sexual orientation or gender identity at work. A total of 58 percent of LGBT workers say someone at work makes a joke or derogatory comment about LGBT people at least once in a while. Similarly, jokes and derogatory comments about other minority groups are equally indicative of a negative climate. About two-thirds (62 percent) of LGBT employees say negative comments about minority groups are made at least once in a while at work” (Herrschaft, et al., pg. 21, 2009).

Relación entre percepción de discrimen y bienestar

Con relación a la percepción de discrimen y el efecto en el bienestar laboral el estudio *A workplace divided: understanding the climate for LGBTQ workers nationwide* (Fidas, 2018) auspiciado por la Human Rights Campaign arroja interesantes hallazgos. Dentro de este estudio realizado a la comunidad LGBTQ en general se realizaron los efectos directos del clima organizacional dentro de esta comunidad y también el impacto que este tenía en su desarrollo dentro de la organización. Dentro de los hallazgos relacionados al bienestar laboral se encontró que una de cada 5 personas indicó ausentarse debido a que no sentían que su empleo era grato para personas LGBT.

Además, una de cada cinco personas indicó que buscaban activamente otro trabajo con un ambiente laboral más inclusivo. Se encontró también que 1 de cada 10 personas habían renunciado ya que sentían que el ambiente no aceptaba miembros de la comunidad LGBT. El estudio encontró también que un 31% de los participantes indicaron sentirse infelices o deprimidos en el trabajo. Se concluye entonces, dentro de esta investigación (Fidas, 2018), que el bienestar laboral está atado a un clima organizacional saludable.

Relación entre percepción de discrimen y satisfacción laboral

Similar a las investigaciones que relacionan un buen clima organizacional con un saludable bienestar laboral, existen varios estudios que exploran el impacto organizacional en la satisfacción laboral. Dentro del estudio realizado *Improving transgender policy for a more equitable workplace* (Elías, et al., 2018) se establece como la agencia por parte de la organización para trabajar con políticas laborales más inclusivas estaban relacionadas a la satisfacción laboral. Esto, debido a que indicaron que, al mejorar la transparencia en cuanto a su transición entre pares y supervisores, sentían mayor libertad y, por ende, satisfacción laboral.

Apoyando el estudio antes presentado, Barclay y Scott (2006), describen en su investigación *Transsexuals and workplace diversity*, como esta satisfacción laboral recae en la organización. Estos mencionan como es responsabilidad de la organización y, por ende, de los supervisores, crear y sostener políticas laborales que salvaguarden los derechos de las personas transgénero. Esto, debido a que, como indican en su estudio, se ha encontrado que tener políticas laborales que respalden a un empleado en su proceso de transición o que haya transicionado, estos pueden tener mayor satisfacción laboral. Favorecer, por tanto, una buena comunicación y protección relacionada al estado de transición de estas personas, crea un entorno laboral más seguro y probablemente más aceptable de personas trans.

Hipótesis del estudio

Basada en la revisión de literatura y en el modelo teórico presentado se propuso examinar las siguientes hipótesis del estudio:

1. Existe una relación positiva entre percepción de discrimen laboral y conductas discriminatorias.
2. Existe una relación negativa entre percepción de discrimen laboral y bienestar laboral.

3. Existe una relación negativa entre percepción de discrimen laboral y satisfacción laboral.

CAPÍTULO II: MÉTODOS

Tipo de estudio

Este estudio fue uno de tipo mixto. Esta metodología combinó la administración de un cuestionario de preguntas en una escala cuantitativa con preguntas abiertas de índole cualitativo para facilitar el alcance a las participantes (Creswell, 2018). El cuestionario consistió en varias escalas de percepción de discrimen laboral, conductas discriminatorias dentro de la organización, bienestar laboral y satisfacción laboral. Además, se incluyó una sección con tres preguntas abiertas en donde se describieron instancias de discrimen percibido dentro de sus ambientes laborales y brindaron recomendaciones a la organización.

Como plantea Creswell (2018), la combinación de data cualitativa con la cuantitativa favorece la validez de contenido y provee una comprensión más amplia del tema estudiado. Este diseño enriqueció la capacidad para poder comprender las instancias de discrimen percibido. Contar con contenido cualitativo y cuantitativo proveyó la oportunidad de elaborar en las escalas con la información recopilada en las preguntas abiertas y viceversa. Comprender instancias de discrimen desde un diseño mixto resalta eventos importantes en la vida de las participantes lo cual favorece la ayuda a esta comunidad.

Participantes

Las personas que participaron de esta investigación fueron mujeres transgénero que viven en Puerto Rico. Las participantes debían estar empleadas al momento de llenar el cuestionario o haber contado con experiencia laboral pasada. Además, como criterio de inclusión estas debían haber pasado por proceso de transición, estar en proceso de esta o identificarse como mujer transgénero. Para seleccionar a las participantes se enviaron anuncios mediante plataformas sociales, en organizaciones que trabajan con la comunidad LGBTQ+ y

por efecto de bola de nieve. La cantidad de participantes final de participantes fue de nueve personas. Como será discutido más adelante, esto limitó la posibilidad para generalizar los hallazgos dentro de la muestra seleccionada.

Dentro del cuestionario dichas participantes tuvieron la oportunidad de brindar también información demográfica con el fin de contextualizar el sujeto. Para estudios futuros con una mayor cantidad de participantes estos datos pueden relacionar, además, estas instancias de discriminación percibida a factores tales como edad, pueblo en donde reside, entre otros y analizar cómo esto influye la experiencia laboral. A continuación, se presentan los resultados del contexto demográfico de las participantes.

Perfil demográfico de las participantes

Las participantes de este estudio contestaron preguntas demográficas en cuanto a su edad, estado civil, orientación sexual, pueblo donde reside, nivel educativo más alto alcanzado, situación laboral, estudio y promedio salarial anual. El promedio de edad de las participantes se encontró estar en un rango de edad de los veinte (20) años con un 66%, mientras que hubo 2 participantes en edades tempranas en los treinta y una con 42 años. La mayoría de las participantes con relación a su estado civil indicaron estar solteras a un 77%. Este porcentaje también fue el mismo para la orientación sexual ya que un 77% de las participantes indicaron que son heterosexuales, un 11% indicó ser bisexuales y hubo un dato faltante.

Se encontró, además, que la mayoría de las participantes residen dentro del área metropolitana estando un 44.4% en San Juan y un 44.4% en áreas limítrofes. Todas las participantes reportaron contar con algún grado académico se encuentran estudiando el mismo con un 66.7% teniendo un bachillerato y un 33.3% actualmente estudiando. Finalmente, se reportó que todas las personas se encuentran activas laboralmente, con un 55.6% trabajando a tiempo parcial y más de la mitad de la muestra generando un ingreso anual menor a \$30,000.00.

Tabla 1*Datos demográficos*

N= 9	Valor	Frecuencia	Por ciento
Edad			
	20-24	3	33%
	25-29	3	33%
	30-34	2	22%
	35-39	0	0
	40-44	1	11%
Estado civil			
	Convivo	2	22.2%
	Soltera	7	77.8%
Orientación sexual			
	Bisexual	1	11.1%
	Heterosexual	7	77.8%
	Dato Faltante (Missing)	1	11.1%
Pueblo donde reside			
	Arecibo	1	11.1%
	Bayamón	1	11.1%
	Caguas	1	11.1%
	San Juan	5	55.6%
	Toa Alta	1	11.1%
Mayor nivel educativo alcanzado			
	Bachillerato	6	66.7%
	Doctorado	1	11.1%
	Grado asociado	1	11.1%
	Maestría	1	11.1%
Situación laboral actual			
	Empleo a tiempo completo	4	44.4%
	Empleo a tiempo parcial	5	55.6%
Estudio			
	Estudio a tiempo completo	1	11.1%
	Estudio a tiempo parcial	2	22.2%
	No soy estudiante	6	66.7%
Promedio de salario anual			
	10,000 o menos	1	11.1%
	10,001-20,000	4	44.4%
	20,001-30,000	1	11.1%
	30,001-40,000	1	11.1%
	60,001-70,000	2	22.2%

Instrumento

Como instrumento de recopilación de datos se utilizó una adaptación traducida de la escala de Percepción de discriminación por Williams, et al. (1997). La misma contó con una sección de preguntas sociodemográficas y también con 15 ítems aludiendo al tema seleccionado. Estos se centraron en explorar la percepción de discriminación laboral mediante una escala tipo Likert en donde las participantes seleccionaron entre las siguientes opciones: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca o Nunca. Se realizaron ítems que atiendan dicha percepción de discrimen laboral que exploraron la dimensión del clima organizacional. Estos ítems relacionados a la dimensión del clima organizacional presentaron escenarios de percepción de discrimen en un contexto social del trabajo como chistes, burlas, relaciones con pares y supervisores y otras dinámicas en el contexto organizacional.

Se realizaron análisis de confiabilidad de consistencia interna para el cuestionario y cada una de sus dimensiones en donde se calculó el alfa de Cronbach. Dichos resultados se encuentran en la tabla 2 dentro de los paréntesis. Según demuestra la Tabla 2, el alfa de Cronbach para el cuestionario completo excede el nivel de .924. Este análisis fue realizado para el cuestionario en su totalidad y, además, para la dimensión de discrimen percibido en el clima organizacional, sus subdimensiones y las escalas de conductas discriminatorias y bienestar laboral.

El análisis de alfa de Cronbach realizado mostró una confiabilidad aceptable (mayor a .70) del cuestionario. En cuanto a la dimensión total de discrimen percibido en el clima organizacional la misma presentó una confiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach de .924. De la misma se desprenden las tres subdimensiones. La primera subdimensión de procesos organizacionales obtuvo un alfa de Cronbach de .870 y la tercera subdimensión de discrimen verbal y/o en acciones obtuvo .911. La subdimensión de discrimen entre supervisores

y/o pares fue la única dimensión para la cual el alfa de Cronbach no alcanzó el nivel de .70 con un total de .660. Por su parte la escala de conductas discriminatorias obtuvo una confiabilidad de .897 y finalmente bienestar laboral obtuvo un nivel de .936.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variab	Procesos organizacionales	Supervisores y/o pares	Verbal y/o en acciones	Discrimen percibido en el clima organizacional	Conductas discriminatorias	Bienestar laboral	Satisfacción laboral
Alfa de Cronbach	.870	.660	.911	.924	.897	.936	*

*Nota. La medición de satisfacción laboral consistió de un ítem.

Procedimiento para la recopilación de datos

Para recopilar los datos se reclutaron participantes mediante anuncios en redes sociales, centros dirigidos a la comunidad LGBT+, entre otros. Las participantes al cumplir con los requisitos de participación accedieron al cuestionario en donde se les brindó una hoja de consentimiento informado planteando un breve resumen del problema, el propósito, los posibles riesgos, sus derechos confidenciales y de retirarse si lo desea. El cuestionario fue administrado utilizando la plataforma electrónica de Google Forms.

Análisis de los datos

Luego de recopilar los datos mediante el proceso de cuestionarios se llega al proceso del análisis de estos datos. Para el análisis de los datos cuantitativos se realizó un análisis de correlación de Pearson y se midió el Alpha de Cronbach para la confiabilidad del instrumento. Los datos cualitativos fueron analizados de manera temática lo cual permite identificar frecuencia en las experiencias percibidas e identificar temáticas que no se habían considerado. Adicional a esto, para garantizar la confiabilidad del análisis de datos esta fue medida intra-

codificador, es decir, que se revisaron los datos en dos instancias separadas y corroborando la consistencia de lo reportado.

Protección de los seres humanos

Primeramente, las participantes recibieron una hoja de consentimiento antes de iniciar el cuestionario en donde se les brindó un breve resumen del tema, el propósito, la protección de su confidencialidad y riesgos que este cuestionario pueda tener. Aunque para propósitos de este estudio se realizó un enfoque más en la vida laboral de las participantes que en otros aspectos de su vida, puedo entender cómo alguna información que se les solicitó les puede resultar incómoda, dolorosa o indeseada. Entiendo que el único riesgo que se pudo presentar fue que alguna de esta información provocara emociones asociadas a sus experiencias, pero aparte de esto nada más riesgoso. Así que, para minimizar este factor de riesgo, en la hoja informativa de consentimiento informado se compartió con las participantes la información de contacto de CUSEP (Centro Universitario de Servicios y Estudios Psicológicos por si lo necesitaban.

En cuanto a su confidencialidad se les hizo saber que el cuestionario se realizó con el propósito del análisis futuro pero que el mismo será borrado luego de presentar el trabajo de tesis y este ser aprobado. Se procede a borrar todo archivo de mi computadora personal, USB, correos electrónicos u otras plataformas en las que se pueda compartir la información. A los datos crudos solo tuvimos acceso la directora de tesis y yo. Los resultados agregados y sin identificadores de las participantes fueron resumidos en el documento de tesis. Una vez sea aprobada la tesis estará disponible en la colección de tesis de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras. Se orientó a las participantes de que pueden retirar su consentimiento de la investigación. La investigadora principal se aseguró de que el cuestionario no requiriese que las participantes brindaran su nombre, apellido u otra información que las identificase.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del estudio. Para analizar los datos obtenidos se dividieron los temas explorados en el cuestionario, es decir, las subdimensiones y las escalas de conductas organizacionales, bienestar y satisfacción laborales. Para analizar la confiabilidad de consistencia interna del cuestionario se realizaron análisis de alfa de Cronbach para el cuestionario completo y para cada dimensión. Para examinar la hipótesis principal del estudio, se realizaron análisis de correlación de Pearson.

Resultados principales

La primera hipótesis predecía una relación significativa en la muestra de mujeres transgénero entre una discriminación percibida dentro de las organizaciones, particularmente dentro del clima organizacional y las conductas discriminatorias experimentadas por las mujeres trans. El análisis de correlación de Pearson (tabla 2) mostró una correlación significativa y estadísticamente significativa de $r=.649$ ($p=.029$) entre discrimen percibido y conductas discriminatorias. Los resultados apoyan la hipótesis 1. Con referencia a la primera hipótesis la cual predecía una relación positiva entre discrimen percibido y experiencias de conductas discriminatorias encontramos que las participantes exhibieron una tendencia de a mayor discrimen percibido, mayor la probabilidad de experimentar conductas discriminatorias.

La segunda hipótesis predecía una relación negativa entre la discriminación percibida y el bienestar laboral. El análisis de correlación de Pearson mostró, una correlación negativa y estadísticamente significativa de $r=-.853$ ($p=.002$) entre discrimen percibido y bienestar laboral. Los resultados apoyan la hipótesis 2. Por su parte, la segunda hipótesis predecía una relación negativa entre discrimen percibido y bienestar laboral. La hipótesis 2 fue apoyada por los datos,

ya que las participantes mostraron una probabilidad de menor bienestar laboral a mayor discriminación percibido.

La tercera hipótesis predecía una relación negativa entre discriminación percibida y satisfacción laboral. El análisis de correlación de Pearson presentado en la Tabla 2 mostró una correlación negativa y estadísticamente significativa de $r = -.768$ ($p = .008$) entre discriminación percibido y satisfacción laboral. Este resultado apoya la hipótesis 3 la cual establecía una relación entre el discriminación laboral percibido por las participantes y una pobre satisfacción laboral.

Correlación entre variables

Tabla 3

Correlación entre variables

Variable independiente	Variables dependientes					
	Procesos organizacionales	Supervisor-es y/o pares	Verbal y/o en acciones	Conductas discriminatorias	Bienestar laboral	Satisfacción laboral
Discrimen percibido en el clima organizacional	.811**	.972**	.922**	.649*	-.853**	-.768**
*. Correlación es significativa al nivel 0.05 (1-tailed)						
**. Correlación es significativa al nivel 0.01 (1-tailed)						

Análisis de Normalidad

Se realizaron análisis de normalidad One-Sample Kolmogorov Smirnov Test para las variables principales del estudio. Los resultados demostraron que las distribuciones de las siguientes variables son normales ya que no hay diferencias entre la distribución de las siguientes variables y normalidad: Discrimen Percibido ($p = .200$) y Conductas Discriminatorias ($p = .080$). Sin embargo, los resultados demostraron que las distribuciones de las siguientes variables no son normales y por lo tanto decidimos realizar análisis no paramétricos para

examinar las correlaciones no paramétricas de Total Bienestar ($p=.012$) y Satisfacción Laboral ($p=.021$) y su relación con otras variables. Para las variables que sí cumplen con el supuesto de normalidad basamos las conclusiones principales con la correlación de Pearson (por ejemplo las variables relacionadas a la hipótesis 1).

Correlaciones No Paramétricas

Debido a los resultados del análisis de normalidad, para examinar las hipótesis 2 y 3 se realizaron análisis de correlaciones no paramétricas Spearman's rho de una cola, basadas en las hipótesis direccionales. La hipótesis 2 proponía una relación negativa y estadísticamente significativa entre percepción de discrimen y bienestar. Los resultados de las correlaciones no paramétricas apoyan la hipótesis 2. Se encontró una correlación no paramétrica negativa y estadísticamente significativa entre percepción de discrimen y bienestar (Spearman's rho= $-.853$, $p=.002$). La hipótesis 3 predecía una relación negativa estadísticamente significativa entre percepción de discrimen y satisfacción laboral. Se encontró una correlación no paramétrica negativa y estadísticamente significativa entre percepción de discrimen y satisfacción laboral (Spearman's rho= $-.768$, $p=.008$). Además, se encontró una correlación no paramétrica positiva y estadísticamente significativa entre bienestar y satisfacción laboral (Spearman's rho= $.834$, $p=.003$, dos colas). Para examinar la hipótesis 1 sobre la relación entre conductas discriminatorias y percepción de discrimen nos sostuvimos en los resultados de la correlación de Pearson ya que ambas variables mencionadas en la hipótesis 1 (conductas discriminatorias y percepción de discrimen) cumplieron con el supuesto de normalidad.

Resultados secundarios

Promedios de las escalas

A continuación, se presentan los resultados porcentuales provistos por el cuestionario suministrado. Estos resultados están segmentados entre las tres subdimensiones correspondientes al clima organizacional: percepción de discrimen en procesos organizacionales, entre supervisores y/o pares y discrimen percibido en acciones y/o de manera verbal. Además, se encuentran los resultados porcentuales de las escalas de conductas discriminatorias, bienestar laboral y satisfacción laboral.

Dentro de los resultados más relevantes en las subdimensiones se encontró que un 66% de las participantes reportaron sentir que a veces su identidad de género presenta una barrera para obtener empleos y crecimiento organizacional contrario a personas no trans. Se reportó también que muchas de estas en promedio (44.4%) sienten que a veces son tratadas de manera inferior por sus supervisores y otro 44.4% sienten que a veces no son respetadas por sus compañeros. En cuanto a la subdimensión de percepción de discrimen verbal y/o en acciones las participantes en su mayoría indicaron sentirse en ocasiones excluidas de actividades organizacionales (55.6%), dentro de grupos de otras mujeres no trans (66.6%) y un trato distinto en general contrario a compañeras no trans (33.3%).

Con relación a las conductas discriminatorias se reportaron que las instancias de discrimen percibido son mayormente a través de chistes o burlas (44.4% y comentarios transfóbicos (33.3%). Para efectos de acciones se reportó a un 55.6% que estas nunca han sido solicitadas de ocultar gestos o su identidad de género en general. Lo anteriormente expuesto se puede investigar a futuro de una manera más específica que segmente la posibilidad de discriminación dentro de leyes y políticas laborales versus situaciones reales que éstas experimentan.

Estas instancias de discrimen percibido mostraron además tener un gran impacto para el bienestar laboral de las participantes. Las mismas reportaron un bajo nivel de bienestar laboral e indicaron sentirse tristes (77.8%) y ansiosas (66.7%) debido a sus condiciones laborales. Su percepción de discrimen dentro de su entorno laboral ha impactado además sus niveles de tardanzas con un 55.6% reportando que sus niveles de tardanza han aumentado debido a dicho discrimen. Finalmente, en cuanto al nivel de satisfacción laboral en general se reportó que un 55.6% se sienten poco satisfechas dentro de sus entornos laborales.

Tabla 4*Promedios de escalas***Percepción de discrimen en procesos organizacionales**

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Siento que mi identidad de género presenta una barrera para obtener empleo.		11.1%	66.6%	33.3%	
Se me ha negado la oportunidad de obtener un puesto para el cual estoy cualificada por mi identidad de género.	22.2%	11.1%	55.6%	11.1%	
Siento que tengo oportunidad de crecer en esta compañía.		33.3%	66.6%		
Se me dificulta obtener trabajo debido a mi identidad de género.	11.1%	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%
Siento que no tengo igual de oportunidad de crecimiento laboral que mis pares.	11.1%		66.6%	11.1%	11.1%

Percepción de discrimen entre supervisores y/o pares

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Siento que soy tratada inferiormente por mis jefes.	33.3%		44.4%	22.2%	
Mi patrono favorece la diversidad en el trabajo.		22.2%	55.6%	11.1%	11.1%
Siento que no soy respetada por mis pares.	22.2%	11.1%	44.4%	11.1%	11.1%
Mi esfuerzo en mi trabajo es reconocido por mi/s superior/es.		33.3%	66.6%		
Tengo buenas relaciones laborales con mis pares.		33.3%	33.3%	22.2%	11.1%

Percepción de discrimen verbal y/o en acciones

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Me siento excluida de actividades en el trabajo.	22.2%	11.1%	55.6%	11.1%	
Siento que algunas prácticas en esta compañía son transfóbicas.	22.2%		44.4%	33.3%	
Mis pares me hacen comentarios transfóbicos.	22.2%	44.4%	22.2%		11.1%
Soy tratada diferente en comparación con las empleadas que no son trans.	11.1%	33.3%	33.3%		22.2%
Me siento excluida de grupos de mujeres en el trabajo	11.1%	11.1%	66.6%		11.1%

Conductas discriminatorias

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre
Escuché a los y las empleadas decir chistes sobre los gay, lesbianas, bisexuales o transgénero.	22.2%	11.1%	44.4%	22.2%
Escuché comentarios despectivos de parte de los y las empleadas sobre la comunidad LGBT.	22.2%	11.1%	33.3%	22.2%
Los y las empleadas me hicieron preguntas alusivas a mi orientación sexual o identidad de género.	33.3%	11.1%	44.4%	11.1%
Me solicitaron ocultar mi orientación sexual o identidad de género.	55.6%	44.4%		
Me solicitaron que controlara mis gestos.	55.6%	33.3%	11.1%	
He sido agredido/a físicamente (empujón, apretón de brazo, bofetada, puño, etc.) durante el proceso de solicitar empleo a consecuencia de mi orientación sexual o identidad de género.	88.9%	11.1%		
El patrono me ubicó en un puesto distinto al cual solicité, diciendo que era más apropiado para mí (refiriéndose a mi orientación sexual o identidad de género).	88.9%	11.1%		
He sido acosado/a sexualmente a consecuencia de mi orientación sexual o identidad de género.	55.6%	22.2%	11.1%	11.1%
Me dejaron saber que no pasaría a la entrevista por mi orientación sexual o identidad de género.	66.6%	22.2%	11.1%	
Me dejaron saber o me enteré que no me contrataron por mi orientación sexual o identidad de género.	55.6%	22.2%	11.1%	11.1%

Bienestar laboral

Preguntas	Sí	No	No he experimentado discrimen en mi trabajo
Me he ausentado a mi trabajo por la situación de discrimen que experimento.	66.7%	22.2%	11.1%
Mis tardanzas han aumentado debido a la situación de discrimen que experimento.	55.6%	44.4%	
He considerado renunciar a mi trabajo debido a la situación de discrimen que experimento.	77.8%	22.2%	
En general, ¿la situación de discrimen que vive en su trabajo le provoca un sentimiento de ansiedad?	66.7%	33.3%	
En general, ¿la situación de discrimen que vive en su trabajo le provoca un sentimiento de tristeza?	77.8%	22.2%	

Satisfacción laboral

Preguntas	Muy insatisfecha	Poco satisfecha	Satisfecha	Muy satisfecha
En general, ¿cuán satisfecha está en su lugar de trabajo?	11.1%	55.6%	33.3%	

Tabla 5

Desviación estándar de variables

VARIABLES	Desviación estándar	Promedios
Procesos organizacionales	3.822	15.11
Supervisores y/o pares	3.395	14.44
Verbal y/o en acciones	5.028	13.56
Conductas discriminatorias	6.616	17.56
Bienestar laboral	2.398	6.67
Satisfacción laboral	.667	2.22

Datos cualitativos

El cuestionario administrado además de las escalas incluyó una sección de datos cualitativos. Dentro de los datos cualitativos se solicitó a las participantes que describieran alguna situación de discriminación que hubiesen tenido dentro de los procesos organizacionales, entre supervisores y/o pares o a través de discriminación verbal o en acciones. Además, se les realizaron dos preguntas abiertas para que brindaran recomendaciones a las organizaciones con la finalidad de fomentar la inclusividad. Se les preguntó, también, en particular qué podían hacer las organizaciones para que el lugar de trabajo fuese más satisfactorio para ellas u otras personas trans. A continuación, se presenta un análisis temático que se realizó conforme a la frecuencia de comentarios que aluden a estas categorías predominantes y respuestas directas de las participantes al respecto.

Tabla 6*Datos cualitativos*

Categorías	Frecuencia	Cita directa como ejemplo
Comentarios, chistes o burlas	6	“Eduquen a los empleados ya que la mayoría han tenido preguntas sobre mi transición, no lo han hecho de mala manera, pero sigue siendo incómodo para mí”. “Por parte de mis supervisores en algún momento me llegó un comentario que un supervisor indicó que, aunque físicamente me viera como mujer pensaba como hombre”
Uso de pronombres	4	“Respetar pronombres. Educación sobre el tema” “Recomiendo el uso incorrecto de pronombres cuando ya se ha corregido varias veces”.
Acciones afirmativas	7	“Desde que pasen situaciones o pues antes, se tenga claro de que no se pueden hacer comentarios o estar preguntando cosas privadas de personas trans. Que se hagan valer las políticas de la compañía”. “Creo que deben ser más firmes cuando pasen situaciones entre empleados porque si no se toman en serio van a seguir ocurriendo. Esto va a hacer que la compañía se vea que apoya más la diversidad y que no tolera situaciones de discrimen”.

CAPÍTULO IV- DISCUSIÓN

Partiendo de la revisión de literatura antes provista y explorada, se trabajó la presente investigación para examinar la predicción de la presencia de discriminación laboral dentro del clima organizacional percibido por las mujeres trans. Dentro de los temas recurrentes se examinaron tres subdimensiones: percepción de discrimen dentro de los procesos organizacionales, percepción de discrimen entre supervisores y/o pares y percepción de discrimen verbal y/o en acciones. Además de administrar esta escala de discrimen percibido, se utilizaron escalas que exploraron también conductas discriminatorias, bienestar laboral y satisfacción laboral. Finalmente, el cuestionario presentó además tres preguntas abiertas para que las participantes brindaran relatos de sus experiencias organizacionales y recomendaciones para un ambiente laboral favorable para su comunidad.

Para analizar los datos obtenidos se dividieron los temas explorados en el cuestionario, es decir, las dimensiones y las escalas de conductas organizacionales, bienestar laboral y satisfacción laboral. Al realizar los análisis de correlación y confiabilidad se puede concluir que los resultados de la investigación apoyan la hipótesis principal de la tesis (hipótesis 1). Los resultados también apoyan la segunda hipótesis la cual establecía que, a mayor discrimen percibido, menos sería bienestar laboral. Y, finalmente, se apoya también la hipótesis 3 en donde se establecía que a mayor discrimen percibido las participantes tendrían una pobre satisfacción laboral. Se encontró además que a mayor satisfacción laboral mayor bienestar proveyendo mayor apoyo para la premisa de que a mayor satisfacción en el empleo para esta muestra, mayor será su bienestar.

Tabla 7

Hipótesis y nivel de apoyo

Hipótesis	Nivel de apoyo
1. Existe una relación positiva entre percepción de discrimen laboral y conductas discriminatorias.	Apoyada
2. Existe una relación negativa entre percepción de discrimen laboral y bienestar laboral.	Apoyada
3. Existe una relación negativa entre percepción de discrimen laboral y satisfacción laboral.	Apoyada

Implicaciones teóricas

Según los datos encontrados se puede mencionar que los resultados de las hipótesis 1, 2 y 3 muestran una consistencia con el modelo sobre discrimen laboral seleccionado de “Overcrowding” propuesto por Barbara Bergmann (Calaway, 1999) (Calderón, 2016) (Olson, 2007). Como fue antes mencionado, el mismo exploraba las instancias de discrimen dentro del clima organizacional (discriminación laboral) mayormente enfocándose en los procesos de reclutamiento y selección y en el trato recibido. El mismo también señala como las mujeres en el ambiente laboral (el estudio de Bergmann fue explorado mayormente con el tema de género y raza) (Olson, 2007) presentan una desventaja dentro de la organización pese a sus competencias y peritaje.

Lo antes descrito implica que, a nivel teórico para los propósitos de este estudio, se exhibe una consistencia de los resultados con el modelo. Como se había hipotetizado, las mujeres trans en Puerto Rico se encuentran aun percibiendo conductas discriminatorias las cuales afectan su bienestar y satisfacción laboral. Este discrimen percibido se identifica a través de procesos organizacionales, entre las relaciones con los integrantes de la organización y las

conductas que estos pueden exhibir hacia estas. A través de este modelo y con los resultados obtenidos se pudo observar cómo los resultados basados en las percepciones de las personas participantes apoyaron las tres hipótesis planteadas y, por consiguiente, el modelo teórico.

Dentro de esta investigación las participantes indicaron a un 66% sentir que a veces sienten que su identidad de género presenta una barrera para obtener empleo y que 33% sienten no tener oportunidades de crecimiento profesional. Los porcentos antes mencionados se relacionan con el modelo teórico de Bergmann y cómo esta indica que la discriminación laboral impacta en los factores de reclutamiento y oportunidades laborales pese a las cualificaciones de los empleados. Además, la información acerca de discriminación en procesos organizacionales es validada a nivel teórico por el estudio realizado por la Campaña de Derechos Humanos, *Degrees of Equality: Study Examining Workplace Climate for LGBT* (Herrshaft, et. al., 2009)

Como parte de la literatura revisada se encontró que otro factor predominante en el discrimen laboral percibido era la presencia de comentarios, burlas o chistes de manera directa o indirecta. *Degrees of Equality: Study Examining Workplace Climate for LGBT* (Herrshaft, et. al., 2009) muestra que un 58% de los participantes que se identifican dentro de la comunidad LBGT han experimentado comentarios despectivos o impropios en el lugar de trabajo. Por otra parte, uno de cada diez de estos participantes indicó haber experimentado un comentario anti LBGT directamente de un supervisor. Adicional a este estudio, Fidas (2014) encontró que un 40% de los empleados trans habían escuchado chistes despectivos. En comparación a la investigación desarrollada encontré que un 44% de las participantes de mi estudio reportaron los chistes o burlas como el mayor factor para identificar conductas discriminatorias. Además, un 33% de estas reportaron haber experimentado comentarios estrictamente transfóbicos.

Finalmente, como establece la literatura y como fue reportado en esta investigación las condiciones laborales de discrimen percibido tienen un impacto en el bienestar laboral y la

satisfacción laboral. Las participantes reportaron en un 77.8% sentirse tristes y un 66.7% sentirse ansiosas. Adicional a esto, un 55% indicaron que el discrimen percibido estaba teniendo un impacto en su nivel de tardanza y un 66.7% se han ausentado por la situación de discrimen experimentada. Con respecto a la satisfacción laboral, las participantes indicaron en un 55.6% sentirse poco satisfechas. Fidas (2014) en su estudio *The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion*, reporta que el 30% de los participantes se sienten infelices o deprimidos a causa de un ambiente poco favorable.

Implicaciones prácticas

Para esta investigación, junto a las escalas de percepción de discrimen laboral, conductas discriminatorias, bienestar laboral y satisfacción laboral se incluyeron también tres preguntas abiertas para que las participantes tuviesen la oportunidad de relatar experiencias pasadas y brindar recomendaciones a las organizaciones. Este conjunto de preguntas y escalas sirven para elaborar implicaciones prácticas que le resulten beneficiosas a las organizaciones dentro del proceso de reclutamiento y selección y desarrollo laboral de las mujeres transgénero. Dentro de los primeros puntos importantes en donde las participantes describieron alguna experiencia de discrimen estas fueron en su mayoría enfáticas en haber recibido un trato discriminatorio por pares y clientes. Estas describen que, mediante bromas, negación en que les atendiera una empleada trans y constante desuso de sus pronombres apropiados la organización de manera indirecta y directamente permitió y/o participó de esas experiencias discriminatorias.

A éstas, además, se les solicitó que brindaran recomendaciones a las organizaciones que favorecieran un ambiente inclusivo. Los temas que se repitieron fueron en torno al uso apropiado del lenguaje inclusivo, brindar charlas educativas, corregir al momento conductas discriminatorias y valorar las competencias del personal por encima de su identidad de género. Una de las participantes comentó “Que las leyes laborales se hagan valer para todos por igual

para que no se sienta un favoritismo, que las acciones de personas que discriminan se tomen en serio, no fomentar que chistes y comentarios de pasillo lleguen a más.” Otras fueron más puntuales al tema de la transición, una de estas recomienda que “mayormente que se eduquen a los empleados ya que la mayoría han tenido preguntas sobre mi transición, no lo han hecho de mala manera, pero sigue siendo incómodo para mí”.

Otras implicaciones prácticas que se deben considerar a raíz de los hallazgos son las condiciones de vida que pueden tener las participantes. Dentro de la información demográfica recopilada se encontró, como fue discutido anteriormente, que un 55% de las participantes tenían un empleo a tiempo parcial. Se reportó, además, que un 66% tienen un salario anual de \$30,000.00 o menos lo cual indica que se encuentran bajo el nivel de pobreza (Echauntegui, 2019). Se consideran estos factores de suma importancia al evaluar las condiciones de vida que puedan tener estas participantes, la escasez de recursos y las implicaciones que este margen de pobreza pueda tener en su salud, bienestar y calidad de vida. El perfil de personas de la comunidad trans y los altos niveles de pobreza son además discutidos en detalle en el artículo *The Financial Penalty for Being LGBT in America* (Center for American Progress and Movement Advancement Project, 2014), en donde se señala que a nivel de Estados Unidos esta comunidad vive bajo el nivel de pobreza. La carencia de accesos a trabajos estables les imposibilita tener estabilidad económica y esto impacta el acceso a hogares seguros y planes médicos, por ejemplo.

Limitaciones

La mayor limitación del estudio fue el tamaño de la muestra. La cantidad limitada de participantes en la muestra limita la capacidad para generalizar el fenómeno explorado y realizar inferencias acerca de los resultados. Solo se logró reclutar un total de 9 participantes de una muestra preferida de 100 participantes. Como procesos de reclutamiento se extendió la

promoción a potenciales participantes, utilicé medios de redes sociales (Instagram y Facebook), contacté fundaciones y organizaciones ligadas a la comunidad LGBTQ+ las cuales también compartieron la promoción de la investigación en sus redes, aun así, no se logró reclutar la cantidad de participantes propuesta originalmente.

Recomendaciones para investigaciones futuras

A pesar de la muestra pequeña, mediante los resultados sí se pudo apreciar un cuestionario confiable. Para investigaciones futuras es recomendado que la muestra pueda ser mayor y de esta manera recopilar información más certera sobre el discrimen laboral percibido por las participantes. Además, sería favorable obtener insumo de una mayor diversidad de participantes en cuanto a la edad ya que la mayoría de las participantes dentro de esta investigación se encontraban en un rango de 21-29 años. Lo anterior es importante explorarlo a mayor profundidad debido a los cambios sociales, políticos y de derechos civiles en general que ha experimentado esta comunidad en las pasadas décadas y que puede influenciar grandemente el desarrollo de estas en el entorno laboral.

Para investigaciones futuras sugiero que se revisen los ítems de la subdimensión de discrimen percibido entre supervisores y/o añadir ítems adicionales. Además, recomiendo dividir los ítems relacionados a supervisores y los ítems relacionados a los compañeros de trabajo. De esta manera se mide a mayor detalle la percepción de discrimen de parte de cada grupo por separado.

Finalmente, recomiendo que se realice una escala de múltiples ítems para medir el constructo de satisfacción laboral ya que la forma en la cual fue medida pudo haber afectado los resultados. Una de las observaciones en cuanto a esto puede ser que esta escala solo consistía en un ítem por lo cual se presta para que las participantes no puedan proveer unas respuestas

más puntuales con relación a dicha satisfacción. Para estudios futuros se puede ampliar esta escala y medir en distintos acontecimientos como se percibe dicha satisfacción.

Conclusión

Mientras que las políticas laborales se han ido modificando debido a movimientos sociales, entre otros, cabe mencionar que aún existe espacio para estimular la inclusión y equidad dentro de las organizaciones. Este estudio, tenía como objetivo examinar la relación entre las variables estudiadas con respecto a las instancias de discrimen percibidas dentro del clima organizacional. Esta investigación, además, puede servir como una base para fomentar estudios mayores dentro de la isla que estudien este fenómeno. Si bien, como se mencionó anteriormente, no se pueden realizar conclusiones definitivas ni generalizaciones acerca de cómo la mayoría de las mujeres trans en la isla perciben su entorno laboral, sí se logró evidenciar la confiabilidad del instrumento y la relación entre las variables estudiadas. Además, se observaron resultados que apoyan las tres hipótesis del estudio.

Esto significa que dentro del grupo de participantes se evidenció el discrimen percibido por las mujeres trans dentro del clima organizacional. Dentro de este estudio significa que estas participantes pudieron percibir discriminación dentro de los procesos organizacionales, entre las dinámicas con sus supervisores y/o con sus compañeros de trabajo y discrimen mediante acciones directas o vocabulario utilizado hacia las mujeres transgénero. Además, este reconocimiento de discrimen percibido se ha reportado tener un impacto en su bienestar laboral como tardanzas, ausencias y en su satisfacción laboral.

Sin duda el tema de la identidad de género en general y el de las mujeres trans en el ambiente laboral en particular, sigue trayendo mucha polémica ya que, aunque existen leyes actualmente que prohíben dicho discrimen no todas las organizaciones y/o sus integrantes siguen las políticas establecidas o carecen de herramientas para que el ambiente sea inclusivo.

Esta investigación tenía como objetivo estudiar la percepción de discriminación de mujeres trans en su entorno laboral y así dar paso a continuar mejorando las políticas laborales y un entorno equitativo y saludable. Si bien la cantidad de participantes limitó una exploración más amplia de estas experiencias, la misma puede servir como base para estudios futuros en donde, al ganar mayor alcance en participantes, se tenga una generalización o noción más certera de las condiciones laborales que viven estas personas actualmente.

Además, se pueden comenzar a realizar correlaciones más detalladas en donde se exploren las intersecciones de discriminación entre identidad de género y otras condiciones como raza, estatus social, estatus económico, entre otros. Esto puede favorecer planes de acción más especializados y específicos al igual que situar contextualmente las necesidades de cada organización y sus necesidades. Este tema es uno muy importante y amplio por explorar ya que al igual que otros grupos minoritarios en su momento luchaban arduamente por sus derechos laborales, ha sido relativamente reciente que este tema ha entrado en el ojo de la academia y en nuestras políticas públicas.

Es de significativa importancia continuar investigando esta población dentro del contexto laboral. Como fue encontrado en la literatura y en la investigación realizada existen otras intersecciones de discriminación y/o de condiciones que se desarrollan a raíz del discriminación experimentado que impactan el bienestar general de las mujeres trans. Por ejemplo, se pueden fomentar investigaciones en donde se correlacione el discriminación y los niveles de pobreza, al igual que se puede explorar las industrias en las que éstas laboran. Además, puede resultar favorable el insumo de las participantes que indicaron sentirse satisfechas (33.3%) y de el 22% que reportaron sentir bienestar en sus trabajos. Mediante estas estas experiencias positivas se pueden obtener modelos de clima organizacional saludables e identificar qué estos están realizando de manera efectiva para luego ser replicados y fomentados.

REFERENCIAS

- Barclay, J. M., & Scott, L. J. (2006). Transsexuals and workplace diversity: A case of “change” management. *Personnel Review*, 35(4), 487–502. <https://doi.org/10.1108/00483480610670625>
- Burkard, A. & Boticki, M. & Madson, M.. (2002). Workplace Discrimination, Prejudice, and Diversity Measurement: A Review of Instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 10,343-361. 10.1177/10672702010003005.
- Calaway, J. (1999). Digital Commons @ IWU The Gender Pay Differential: Choice, Tradition, or Overt Discrimination? The Gender Pay Differential: Choice, Tradition, or Overt Discrimination? Retrieved from http://digitalcommons.iwu.edu/econ_honproj/70
- Calderón, Ignacio del Cerro Zarzuela Acebes, P. (2016). Teorías de la discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. Universidad de Valladolid, 1–55. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf;jsessionid=DC661FF00E5A0C41C3132ADB7A32BD25?sequence=1>
- Center for American Progress and Movement Advancement Project. (2014). *The Financial Penalty for Being LGBT in America*. November. <http://www.lgbtmap.org/file/paying-an-unfair-price-full-report.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2010). Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México. México, D.F. Recuperado el 9 de mayo de 2020 en <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-DS-Accss-001.pdf>
- Crenshaw, K. (2016). On intersectionality: Essential writings. The New Press
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (4 th). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.

Elías, N. M., Johnson, R. L., Ovando, D., & Ramírez, J. (2018). Improving transgender policy for a more equitable workplace. *Journal of Public Management & Social Policy*, (Fall 2017 / Spring 2018), 53–81.

Fidas, D., & Cooper, L. (2014). The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion. 1–25. <https://www.hrc.org/resources/the-cost-of-the-closet-and-the-rewards-of-inclusion>

Fidas, D., & Cooper, L. (2018). A workplace divided: understanding the climate for LGBTQ workers nationwide. 1–26.

Fogarty, A. A., & Zheng, L. (2018). Gender ambiguity in the workplace: Transgender and gender-diverse discrimination. Praeger/ABC-CLIO.

Harnois, C. E. (2014). Are Perceptions of Discrimination Unidimensional, Oppositional, or Intersectional? Examining the Relationship among Perceived Racial–Ethnic-, Gender-, and Age-Based Discrimination. *Sociological Perspectives*, 57(4), 470–487. <https://doi.org/10.1177/0731121414543028>

Harnois, C. E., & Bastos, J. L. (2018). Discrimination, harassment, and gendered health inequalities: Do perceptions of workplace mistreatment contribute to the gender gap in self-reported health? *Journal of Health and Social Behavior*, 59(2), 283–299. <https://biblioteca.uprrp.edu:2124/10.1177/0022146518767407>

Herrschaft, D., Bloem, E., Luther, S., Fidas, D., & Delpercio, A. (2009). Degrees of Equality: Study Examining Workplace Climate for LGBT.

Human Rights Campaign, (date unknown). Preguntas frecuentes sobre el tema transgénero. Recuperado 8 de mayo de 2020, de

<https://www.hrc.org/resources/preguntas-frecuentes-sobre-el-tema-transgenero>

Human Rights Campaign, (date unknown). Glossary of terms. Human Rights Campaign.

Retrieved April 30, 2023, from <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). The Report of the 2015 U.S. Recuperado de

<https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf>

Jagusztyn, N. E. (2011). Perceived workplace discrimination as a mediator of the relationship between work environment and employee outcomes: Does minority status matter? [ProQuest Information & Learning]. In Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering (Vol. 71, Issue 11–B, p. 7132). Recuperado de

<https://biblioteca.uprrp.edu:2085/docview/760076583>

James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. Washington, DC: National Center for Transgender Equality. Recuperado de

<https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf>

Jefferson, K., B Neilands, Torsten, & Sevelius, J. (2013). Transgender women of color: Discrimination and depression symptoms. *Ethnicity and Inequalities in Health and Social Care*, 6(4), 121-136. Recuperado de

<https://biblioteca.uprrp.edu:2085/docview/1887008219?accountid=44825>

- Marecek, J. (2016). Invited Reflection: Intersectionality theory and feminist psychology. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 177–181. <https://doi.org/10.1177/0361684316655768>
- Maril, R. K. & Gill, A.M. (2018). *Discrimination Based on Perceived Characteristics*. Washington, DC: Human Rights Campaign Foundation.
- Martin, M., Gonzalez, A., Torrego, J., & Armengol, C. (2003). *Clima de trabajo y eficacia de centros docentes: percepciones y resultados*. Salamanca: Universidad de Alcalá.
- Martínez, J. (2018). Refuerzan campaña contra discriminación de transgéneros en lugares de trabajo en NY. *El Diario La Prensa*.
- McBride, S. (2017). HRC Equidad MX lanza innovadora encuesta sobre inclusión LGBTQ en centros de trabajo. *States News Service*, 01, 1–7. Recuperado de <http://www.albayan.ae>
- Olson, P. I. (2008). On the contributions of Barbara Bergmann to economics. *Leading Contemporary Economists: Economics at the Cutting Edge*, March 2014, 388–411. Recuperado de <https://doi.org/10.4324/9780203893098>
- Orbegoso, A. (2012). Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 343–361. <https://doi.org/10.1177/10672702010003005>
- Ramos, D (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelo de abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades, Programa de Psicología.
- Rosich, G. (2018). Employment discrimination among people who are transgender or gender non-conforming: A mixed methods secondary data analysis [ProQuest Information &

- Learning]. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* (Vol. 78, Issue 8–A(E)).
- Sims, Carra & Dalal, Reeshad. (2008). *Defining Generalized Workplace Discrimination*. 10.2139/ssrn.1552401.
- Shields, S. A. (2008). Gender: An intersectionality Perspective. *Sex Roles*, 56(5–6), 301–311.
- Taranowski, C. J. (2008). Transsexual employees in the workplace. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23(4), 467–477. <https://doi.org/10.1080/15555240802540186>
- Walsh, D. J. (2015). Affirmative action. In *Employment Law for Human Resource Practice* (5th ed.). Recuperado de <https://www.dropbox.com/home/PSIC6209/Lecturas/Walsh?preview=Employment+Law+Ca+p.+8.pdf>
- Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health: Socio-economic status, stress and discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335–351.
- Whitten, T. (2016). How to create a transgender-inclusive workplace. 1–3.
- Yavorsky, J. E. (2016). Cisgendered organizations: Trans women and inequality in the workplace. *Sociological Forum*, 31(4), 948–969. <https://biblioteca.uprrp.edu:2124/10.1111/socf.12291>

APÉNDICES

Apéndice 1- Cuestionario

El mismo se ha creado en el formato *Google Forms* y será adjunto a este documento. El mismo cuenta con dichos ítems que trabajan el tema de la percepción de discriminación laboral desde las mujeres trans y la dimensión identificada como clima organizacional. Dicha dimensión se exploró mediante tres subdimensiones: percepción de discrimen en procesos organizacionales, percepción de discrimen entre supervisores y/o pares y percepción de discrimen en verbal y/o en acciones. Además, se proveyó una escala midiendo las conductas discriminatorias experimentadas, el bienestar laboral y la satisfacción laboral. El cuestionario también contó con una sección de tres preguntas abiertas.

*Hoja de consentimiento (la misma fue brindada antes de comenzar el cuestionario)

1. Acepto libremente participar de esta investigación

Sí

No

Datos demográficos

1. Edad

2. Estado civil

Soltera

Casada

Divorciada

Viuda

Convivo

___ Otro: _____

3. Orientación sexual

___ Heterosexual

___ Homosexual

___ Bisexual

___ Otro: _____

4. Pueblo en donde reside

5. Mayor educación alcanzada

___ Primaria

___ Secundaria

___ Grado Asociado

___ Bachillerato

___ Maestría

___ Doctorado

6. Situación laboral actual

___ Empleo a tiempo completo

___ Empleo a tiempo parcial

___ Desempleada

___ Desempleada por elección

7. Estudio

___ Estudio a tiempo completo

___ Estudio a tiempo parcial

___ No soy estudiante

8. Promedio salarial anual

___ 10,000 o menos

___ 10,001-20,000

___ 20,001-30,000

___ 30,001- 40,000

___ 40,001-50,000

___ 50,001-60,000

___ 60,001-70,000

___ 70,001 o más

Percepción de discrimen dentro del clima organizacional

Percepción de discrimen en procesos organizacionales

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Siento que mi identidad de género presenta una barrera para obtener empleo.					
Se me ha negado la oportunidad de obtener un puesto para el cual estoy cualificada por mi identidad de género					
Siento que tengo oportunidad de crecer en esta compañía					
Se me dificulta obtener trabajo debido a mi identidad de género					
Siento que no tengo igual de oportunidad de crecimiento laboral que mis pares					

Percepción de discrimen entre supervisores y/o pares

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Siento que mi identidad de género presenta una barrera para obtener empleo.					
Se me ha negado la oportunidad de obtener un puesto para el cual estoy cualificada por mi identidad de género					
Siento que tengo oportunidad de crecer en esta compañía					
Se me dificulta obtener trabajo debido a mi identidad de género					
Siento que no tengo igual de oportunidad de crecimiento laboral que mis pares					

Percepción de discrimen verbal y/o en acciones

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Siento que mi identidad de género presenta una barrera para obtener empleo.					
Se me ha negado la oportunidad de obtener un puesto para el cual estoy cualificada por mi identidad de género					
Siento que tengo oportunidad de crecer en esta compañía					
Se me dificulta obtener trabajo debido a mi identidad de género					
Siento que no tengo igual de oportunidad de crecimiento laboral que mis pares					

Conductas organizacionales

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Escuché a los y las empleadas decir chistes sobre los gay, lesbianas, bisexuales o transgénero.				
Escuché comentarios despectivos de parte de los y las empleadas sobre la comunidad LGBT.				
Los y las empleadas me hicieron preguntas alusivas a mi orientación sexual o identidad de género.				
Me solicitaron ocultar mi orientación sexual o identidad de género.				
Me solicitaron que controlara mis gestos.				
He sido agredido/a físicamente (empujón, apretón de brazo, bofetada, puño, etc.) durante el proceso de solicitar empleo a consecuencia de mi orientación sexual o identidad de género.				
El patrono me ubicó en un puesto distinto al cual solicité, diciendo que era más apropiado para mí (refiriéndose a mi orientación sexual o identidad de género).				
He sido acosado/a sexualmente a consecuencia de mi orientación sexual o identidad de género.				
Me dejaron saber que no pasaría a la entrevista por mi orientación sexual o identidad de género.				
Me dejaron saber o me enteré que no me contrataron por mi orientación sexual o identidad de género.				

Preguntas generales

1. Describe cuál ha sido alguna experiencia de discrimen laboral que hayas tenido.
(Puede ser discrimen durante entrevistas, entre tus compañeros, por parte de supervisores, etc.)

2. ¿Cuáles recomendaciones le darías a las compañías para que el espacio de trabajo fuera más inclusivo?
3. ¿Cuáles recomendaciones le darías a las compañías para que el lugar de trabajo fuera más satisfactorio para usted y/u otras personas trans?

Bienestar organizacional

1. Me he ausentado a mi trabajo por la situación de discrimen que experimento.
 Sí
 No
 No he experimentado discrimen en mi trabajo
2. Mis tardanzas han aumentado debido a la situación de discrimen que experimento.
 Sí
 No
 No he experimentado discrimen en mi trabajo
3. He considerado renunciar a mi trabajo debido a la situación de discrimen que experimento.
 Sí
 No
 No he experimentado discrimen en mi trabajo
4. En general, ¿la situación de discrimen que vive en su trabajo le provoca un sentimiento de ansiedad?
 Sí
 No
 No he experimentado discrimen en mi trabajo

5. En general, ¿la situación de discrimen que vive en su trabajo le provoca un sentimiento de tristeza?

___ Sí

___ No

___ No he experimentado discrimen en mi trabajo

Satisfacción laboral

1. En general, ¿cuán satisfecha está en su lugar de trabajo?

___ Muy satisfecha

___ Satisfecha

___ Poco satisfecha

___ Muy insatisfecha

¡Gracias por su participación!

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es Astrid Cintrón Rodríguez, estudiante de maestría en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Ha sido invitada a participar en mi investigación de tesis titulada: “Perspectiva del discrimen laboral de las mujeres transgénero en Puerto Rico”, bajo supervisión de la Dra. Laura Galarza García. La presente investigación tiene como propósito conocer las instancias de discrimen laboral a las que se pueden presentar mujeres transgénero dentro de organizaciones en Puerto Rico. Se estima la participación estimada es de cien (100) participantes. Para poder participar de esta investigación usted debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 21 años.
- Identificarse como mujer trans.
- Ser residente permanente de Puerto Rico.
- Estar o haber estado en un empleo dentro de Puerto Rico.
- Manejar el idioma español debido a que es el idioma en el cual el instrumento está construido.
- Tener acceso a un dispositivo electrónico para poder contestar el cuestionario.

Procedimientos

Para participar de este estudio deberá contestar los siguientes documentos:

- Hoja de Consentimiento informado.
- Cuestionario de Perspectiva de discrimen laboral de las mujeres transgénero en Puerto Rico.

En el cuestionario se le solicitará alguna información sociodemográfica como edad, estado civil, preparación académica, entre otras. El restante del cuestionario está compuesto por una escala de discrimen laboral de quince (15) premisas, escala de discrimen conductual de diez (10) premisas, una sección de tres (3) preguntas, una sección de bienestar laboral y una última sección de satisfacción laboral. El tiempo estimado para contestar todo el cuestionario es de alrededor de 30 minutos.

Confidencialidad

La confidencialidad en la investigación se garantizará ya que, en ningún documento, incluyendo la hoja de consentimiento informado, se le estará requiriendo el uso de su nombre o seudónimo. A los cuestionarios se les asignará un número en la medida en la cual son recibidos y solo esto será lo que se utilizará para identificar los mismos. Toda información que usted aporte será confidencial al menos que no exista riesgo aparente hacia su persona, un tercero o la organización. Toda información obtenida durante esta investigación será a través de Google Forms y la misma será confidencial.

Cabe mencionar que la información que comparta electrónicamente en el dispositivo (computadora, celular u otro) o plataforma que utilice puede ser intervenida o revisada por terceras personas. Estas personas pueden tener acceso legítimo o ilegítimo al dispositivo y a su contenido como un familiar, patrono, hackers, intrusos o piratas informáticos, etc. Además, en el dispositivo que utilice puede quedar registro de la información que acceda o envíe electrónicamente. Además, oficiales del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico o de agencias federales responsables de velar por la integridad en la investigación

podrían requerirle a la investigadora los datos crudos obtenidos en este estudio.

Los documentos serán guardados en la computadora de la investigadora principal y en USB que contendrá una clave para ser accedido. Adicional a la investigadora principal (Astrid Cintrón Rodríguez), también tendrá acceso a la información la Dra. Laura Galarza García (directora de tesis). En cuanto a la disposición de los datos, materiales y documentos se mantendrán las hojas de consentimiento y cuestionarios por el termino de tres años y el banco de datos crudo por cinco años. Cabe mencionar que este banco de datos es uno sin identificadores, es decir, que a los mismos se les asignará una numeración al recibirlos para proteger la identidad de las participantes. Una vez vencido el término de disposición los documentos, datos o materiales serán eliminados de la plataforma Google Forms, computadoras, memoria USB y cualquier otro dispositivo utilizado.

Derechos

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Una vez comenzado el cuestionario usted podrá abandonar el mismo cualquier momento. Si usted cancela esta autorización, no se utilizará o divulgará información alguna provista por usted. Los datos del estudio de forma general pueden ser publicados, presentados en congresos profesionales o usados para futuras investigaciones, siempre manteniendo su confidencialidad. En caso de optar por culminar su participación sin completar el cuestionario se debe cerrar la sesión en la plataforma de Google Forms ("log out") y cerrar la página.

Como participante, usted también tiene derecho a guardar esta Hoja de Consentimiento Informado en su dispositivo electrónico de preferencia una vez la haya leído y comprendido

en su totalidad y haya brindado su consentimiento para proceder con el cuestionario.

Para preguntas o dudas sobre la investigación se puede comunicar con Astrid Cintrón Rodríguez, investigadora principal, al correo electrónico astrid.cintron@upr.edu o al 787-202-3502 o con Laura Galarza García al correo electrónico laura.galarza2@upr.edu.

Riesgos y beneficios

La participación en este estudio puede causar incomodidades al solicitar descripción de pasadas experiencias de discrimen. Recuerde que puede retirarse de la misma en cualquier momento. En el caso de que usted experimente alguna situación adversa se puede referir su caso a la Línea PAS o al centro CUSEP para una evaluación. La Línea PAS es un servicio disponible en todo momento para brindar consejería en crisis y apoyo emocional. Se puede comunicar a esta Línea al 1-800-981-0023. Además, de ser necesario, puede contactarse con el Centro CUSEP para una evaluación psicológica inicial libre de costo. Para comunicarse a este Centro puede llamar al (787) 764-0000, extensiones 87680 y 87681. *Cargos móviles según su plan telefónico pueden aplicar.

Usted no recibirá ningún beneficio directo por participar en esta investigación. Sin embargo, la información recopilada dentro del estudio puede proveer datos significativos para el desarrollo y la mejora de espacios laborales que favorezcan las experiencias de la comunidad de mujeres trans en la isla. Por otra parte, este estudio puede servir como base para futuras áreas de investigación que tengan como propósito evitar el discrimen laboral u otras instancias de discrimen hacia la comunidad trans en Puerto Rico.

Para participar de esta investigación se estará utilizando la plataforma de Google Forms para la cual tendrá que utilizar o crear un correo electrónico. El acceso a esta plataforma es completamente gratuito y no conllevará la descarga de alguna aplicación adicional. La misma puede ser completada a través de computadora, tableta o teléfono celular por lo cual la conexión a internet es requerida. De no tener acceso a una conexión gratuita puede conllevar a cargos de data adicional en su dispositivo. Finalmente, considere que el tiempo estimado para completar el cuestionario (30 minutos) puede traer incomodidad al estar utilizando un dispositivo electrónico por este periodo de tiempo. En caso de necesitar una pausa, puede hacerlo ya que la plataforma le permite regresar a completar el formulario si es necesario.

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante o una reclamación o queja relacionada con su participación en este estudio, puede comunicarse con la Oficial de Cumplimiento del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, al teléfono 787-764-0000, extensión 86773 o a cipshi.degi@upr.edu.

Su firma virtual en este documento significa que decidió participar en esta investigación después de leer y discutir la información presentada en esta hoja de consentimiento y que recibió copia de este documento. Además, consiente libremente al uso de esta información general para ser publicada, presentada en congresos o para propósitos de investigaciones futuras.